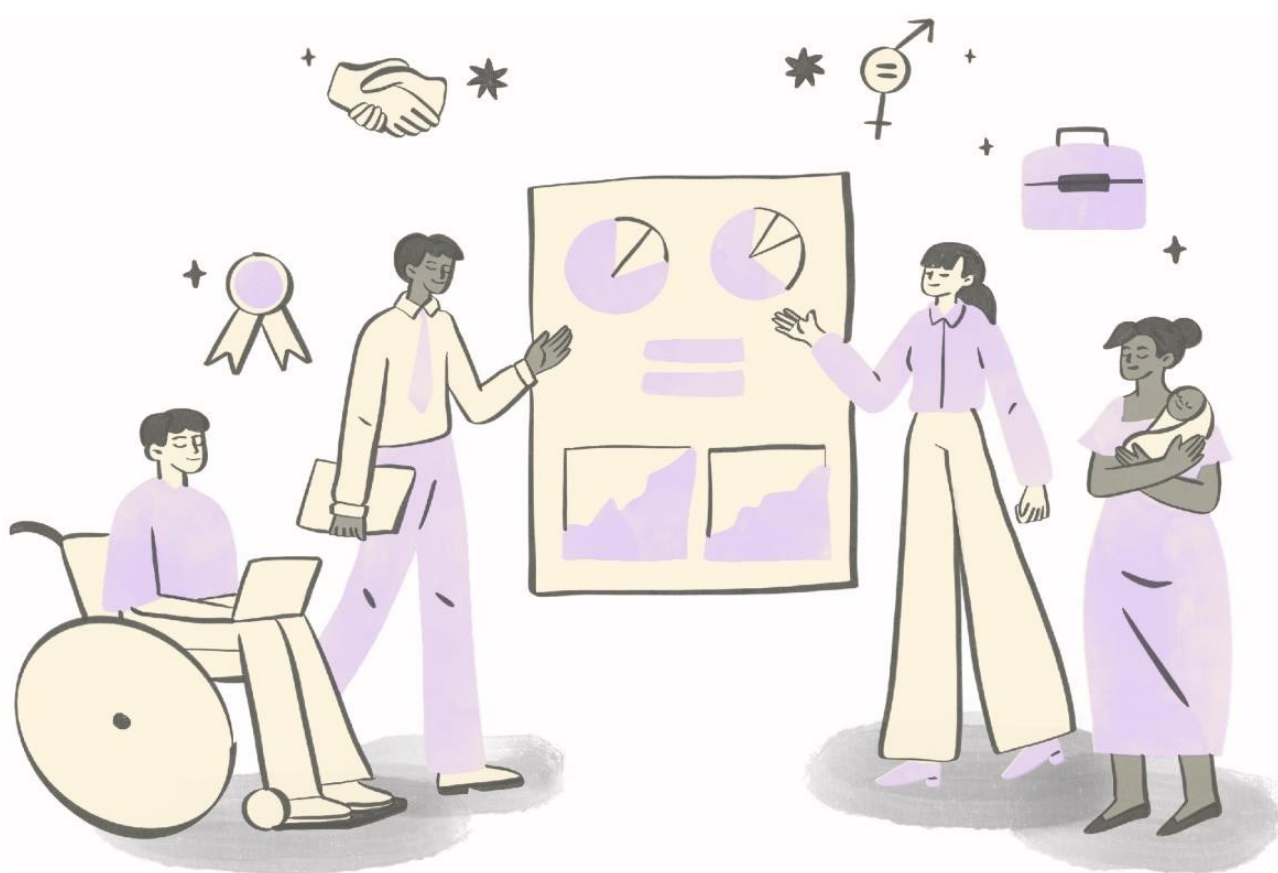


PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ASPAYM MÁLAGA

2026-2030



1. PRESENTACIÓN

ASPAYM Málaga (Asociación de personas con lesión medular y otras discapacidades físicas de Málaga) es una entidad no gubernamental y sin ánimo de lucro, declarada de utilidad pública, que fue fundada en 2009 con el propósito de mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en general y, de manera específica, de personas con lesión medular. Nuestro objetivo es impulsar la máxima autonomía e independencia personal, garantizando que todas las personas con discapacidad física puedan alcanzar una vida plena en igualdad de condiciones con el resto de la sociedad.

Somos una organización independiente, reivindicativa, abierta y flexible, que promueve una comunicación fluida tanto con sus asociados como con los distintos sectores sociales. Creemos firmemente en un mundo más justo, en la igualdad de oportunidades y en una sociedad solidaria e inclusiva.

Así pues, en 2016 ante la carencia de recursos post-hospitalarios integrales para los Lesionados Medulares y sus familias, Aspaym-Málaga puso en marcha la creación de un centro dotado de personal altamente cualificado y con material técnico especializado, para que personas con discapacidad física puedan ser atendidas de forma constante en su recuperación y en el mantenimiento necesario para evitar su deterioro personal. Se persigue, de este modo, no sólo una mejora en el ámbito físico sino también en aspectos psicológicos, sociales, laborales y jurídicos.

Somos parte de:

Federación Nacional Aspaym: La creación de la entidad está ligada estrechamente a la Federación Nacional ASPAYM, que nace en 1979 al auspicio del Hospital Nacional de Paraplégicos de Toledo, se ubica en 12 comunidades autónomas y está integrado por más de 7.000 socios y más de 30.000 representados.

Impulsa Igualdad Málaga: nace el 24 de abril de 2017 como una entidad sin ánimo de lucro y con personalidad jurídica propia de ámbito provincial, que representa a más de 1000 personas con discapacidad física y orgánica. Se constituye como una entidad de servicios para las personas que componen las asociaciones miembros, y para la población en general. Los fines de la Federación en cumplimiento de su misión: La

promoción y defensa de los intereses de las personas con discapacidad; su atención e inclusión social, en todos los ámbitos de su vida; y la promoción del asociacionismo y el voluntariado.

Respecto a nuestra misión y visión, Según el artículo 4 de los estatutos, ASPAYM Málaga se constituye como una entidad de servicios dirigida a personas con lesión medular y a quienes presentan otras discapacidades físicas. Nuestra labor se centra en promover la atención sanitaria y especializada, la prevención, la rehabilitación, el apoyo psicológico y la creación de centros de día para garantizar una atención integral a sus asociados. Asimismo, fomentamos la participación activa de los miembros en las actividades de la asociación y en la sociedad en general, ofreciendo una atención personalizada que facilite una vida autónoma y no dependiente mediante las ayudas técnicas necesarias. ASPAYM Málaga se fundamenta en la defensa de un mundo justo, en la igualdad de oportunidades y en la construcción de una sociedad solidaria e inclusiva.

En relación a nuestros valores estos son: En ASPAYM Málaga promovemos un enfoque de desarrollo basado en la equidad y en el pleno ejercicio universal de los derechos humanos, garantizando igualdad de oportunidades para todas las personas y defendiendo la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, así como la equidad en el acceso y control de recursos y la participación en la toma de decisiones, tanto en el ámbito público como en el privado.

Nuestra labor se fundamenta en la honestidad, la responsabilidad compartida y el acceso máximo a la información, pilares esenciales para una rendición de cuentas clara y efectiva, tanto social como económica. Buscamos preservar la autonomía institucional y la libertad de decisión frente a cualquier influencia gubernamental, intergubernamental o externa a la institución, al tiempo que valoramos el entusiasmo y el esfuerzo acompañados de la formación y preparación necesarias para desempeñar nuestra labor con la máxima eficacia y calidad. Nos comprometemos con la transformación social, la orientación hacia las personas, la defensa de sus derechos y la adaptación constante a los cambios, con el objetivo de satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros colectivos.

En coherencia con estos valores, se implementará el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de ASPAYM Málaga (2026–2030), con el fin de continuar trabajando, como en los últimos cuatro años, de forma efectiva a través de esta herramienta fundamental. Este Plan se alinea con el principio de igualdad de género que nuestra entidad aplica transversalmente en todas sus políticas y niveles de actuación. Por ello, consideramos imprescindible articular el Plan de Igualdad de Oportunidades, que regulará las relaciones laborales dentro de nuestra asociación.

La sociedad actual avanza hacia la igualdad entre mujeres y hombres, entendida no solo como un principio jurídico universal recogido en numerosos textos internacionales y nacionales, sino también como un auténtico motor de cambio para alcanzar la plena equiparación de derechos y condiciones. No obstante, persisten espacios de discriminación que afectan especialmente a las mujeres, como las dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial o el denominado “techo de cristal” que limita el acceso a puestos de responsabilidad.

En este sentido, y conforme a los valores y objetivos de nuestra entidad, continuaremos promoviendo políticas, planes y medidas de igualdad acordes con las diferentes leyes tanto internacionales, europeas, estatales y para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Siendo el objetivo el de eliminar los obstáculos que impiden el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión; fomentar la participación de las mujeres en los órganos de gobierno; favorecer la incorporación en igualdad de condiciones de mujeres y hombres; e impulsar estrategias de conciliación que faciliten el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

ASPAYM Málaga apuesta firmemente por el principio de igualdad de oportunidades en su ámbito profesional, considerándolo un eje estratégico para la gestión de los recursos humanos y para la política de calidad de la entidad. Reafirmamos así nuestro compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, conforme al artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007:

“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y,

en su caso, acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que determine la legislación.”

Así pues, Desde el punto de vista del contenido, el Plan de Igualdad se integra por las siguientes materias: Medidas organizativas y tratamiento de datos, acceso al empleo, promoción profesional, formación, retribuciones, representatividad, medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y ordenación del tiempo de trabajo, seguridad y salud laboral, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, medidas de protección de las víctimas de violencia de género y comunicación. En las distintas materias el plan establece los objetivos generales y específicos a alcanzar, las estrategias a seguir y las prácticas a adoptar para su consecución.

La Junta Directiva, junto con la participación de socios/as y trabajadores/as, ha negociado este Plan desde la convicción de que la igualdad, la no discriminación y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar el potencial del capital humano. Mejorar la calidad de vida del equipo repercute directamente en una mayor productividad y en el fortalecimiento de la organización.

Aspiramos a que el Plan de Igualdad sea un proceso vivo y continuo, que impulse a la entidad a mantenerse en constante mejora hacia la igualdad real entre mujeres y hombres. Para ello, resulta esencial llevar a cabo evaluaciones periódicas que permitan medir avances, identificar necesidades y corregir posibles situaciones de desigualdad.

En definitiva, este Plan constituye una herramienta consensuada por todas las partes sociales de la entidad, implantada ya en los últimos cuatro años y con vocación de continuidad para seguir garantizando la igualdad real entre mujeres y hombres en el seno de ASPAYM Málaga.

1. DATOS GENERALES DE LA ENTIDAD

Respecto a los datos generales de Aspaym Málaga (Asociación de personas con lesión medular y otras grandes discapacidades físicas de Málaga) son los siguientes: CIF G93011948 y domicilio social: C/Aristófanos, 8, local bajo, 29010 (Málaga), siendo la fecha de constitución el 26 de septiembre de 2009.

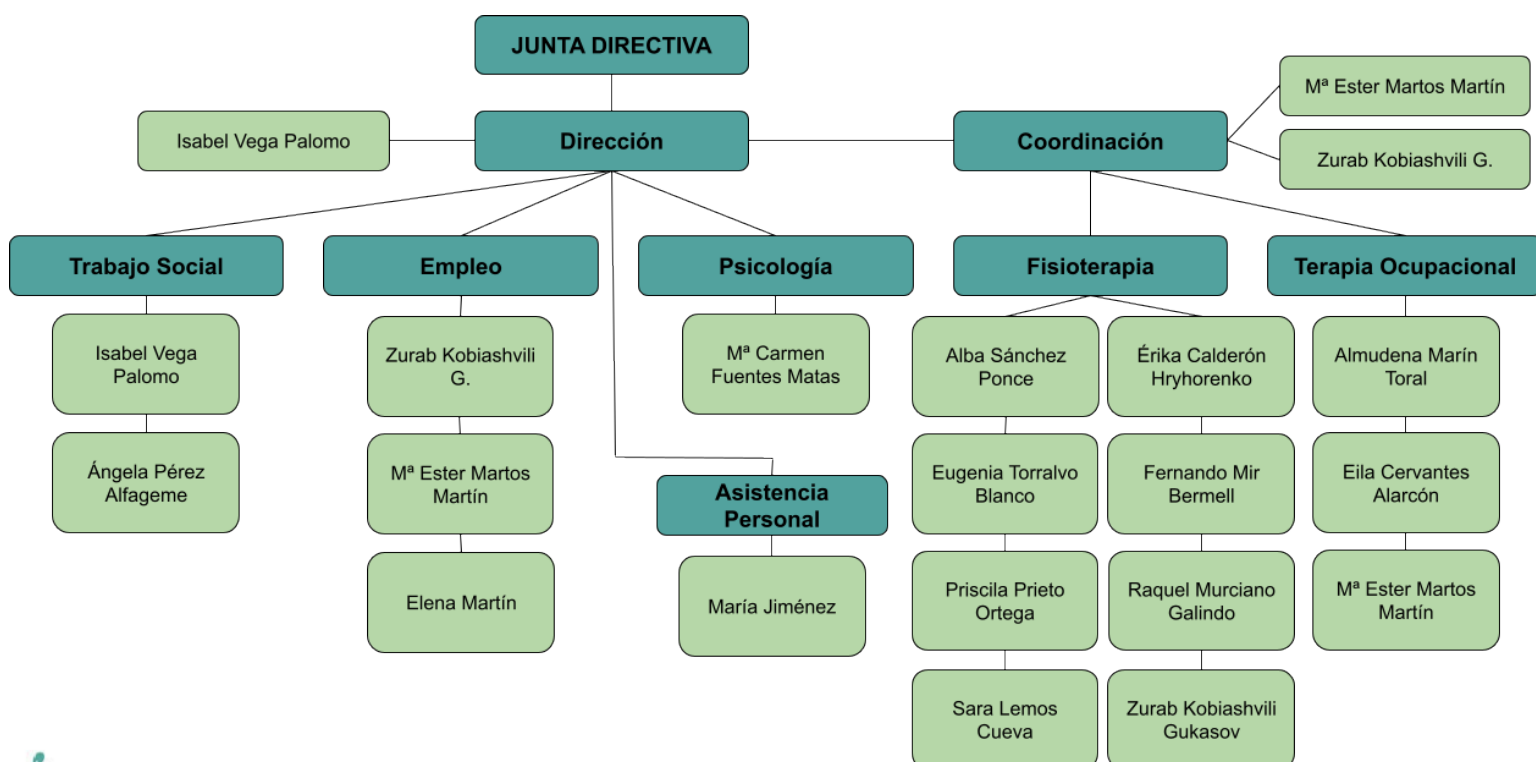
Nuestra página web es: <https://www.aspaymmalaga.com/> y nuestras redes sociales son (Instagram, Facebook y X sucesivamente):

<https://www.instagram.com/aspaym.malaga/>

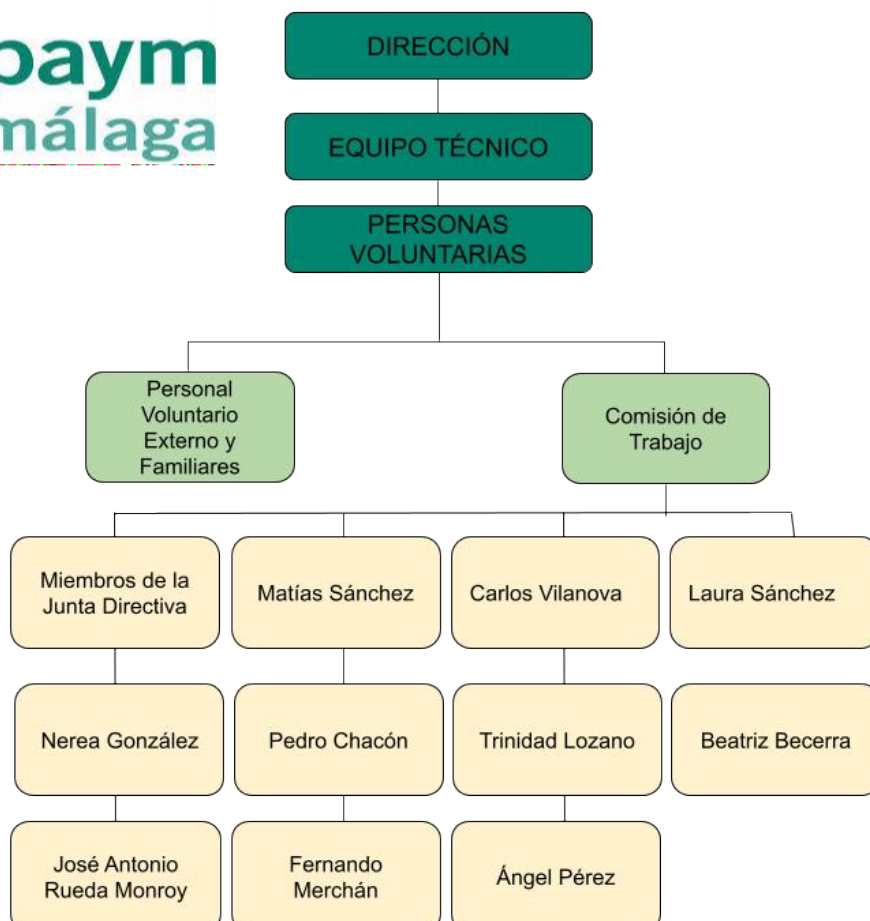
https://www.facebook.com/aspaym.malaga/?locale=es_ES

https://x.com/Aspaym_malaga

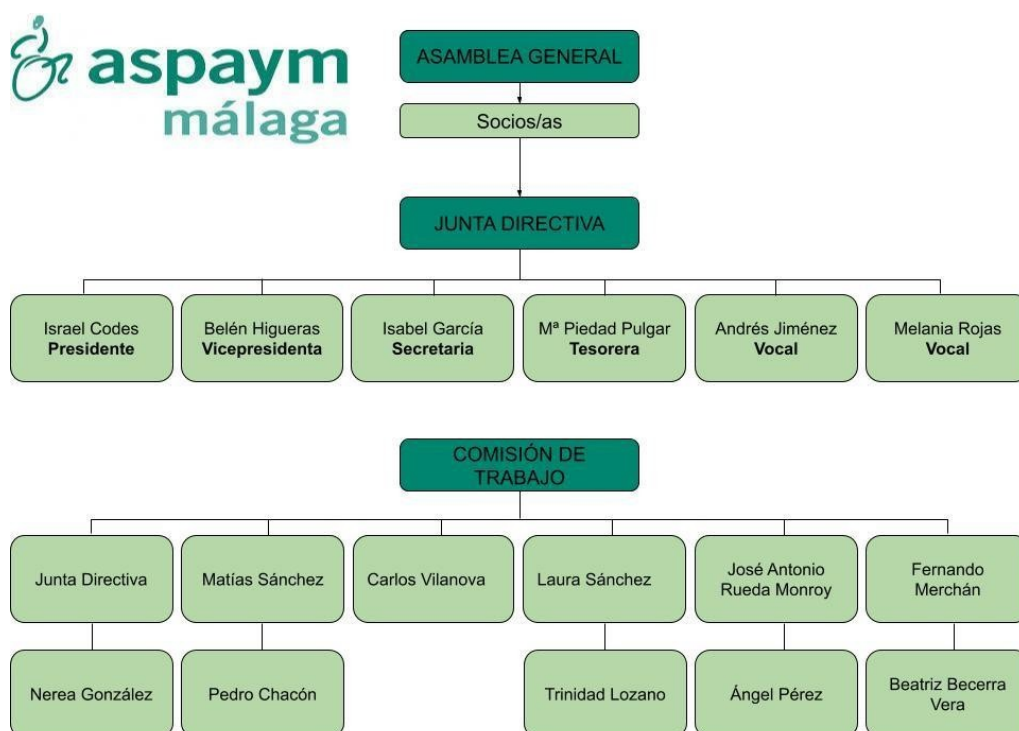
A continuación, adjuntamos el organigrama de nuestra Junta Directiva y del conjunto de personas trabajadoras de la organización. Esta información se incorpora como parte del Plan de Igualdad, con el objetivo de ofrecer una visión clara de la estructura interna, identificar posibles áreas de mejora y favorecer la implantación de medidas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas que forman parte de la entidad.



También añadimos el organigrama de personas voluntarias de nuestra organización, que se compone de dos bloques principales: por un lado, el personal voluntario externo y familiares; y por otro, la comisión de trabajo con sus correspondientes nombres. Esta información se incluye en el Plan de Igualdad para ofrecer una visión completa de la estructura de participación voluntaria y facilitar la identificación de posibles áreas de mejora en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades.



Por último, se adjunta también el organigrama de la Junta Directiva y de la Comisión de Trabajo, con el objetivo de complementar la visión global de la estructura de la organización.



2. MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE IGUALDAD

Respecto a la normativa internacional, el derecho a la igualdad ante la ley y a la protección frente a la discriminación es un derecho universal reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Este derecho también se recoge en diversos instrumentos internacionales, entre ellos la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; y los dos principales pactos de Naciones Unidas: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ambos adoptados en Nueva York el 16 de diciembre de 1966. Asimismo, este derecho queda garantizado en el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, aprobado el 4 de noviembre de 1950.

En el ámbito concreto de la lucha contra la discriminación por razón de sexo y, por tanto, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, podemos destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del año 1979, que reconoce expresamente la necesidad de cambiar las actitudes, mediante la educación de hombres y mujeres, para que acepten la igualdad de derechos y superen las prácticas y los prejuicios basados en los roles estereotipados.

Además, la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena de 1993 proclamó que los derechos humanos de las mujeres y las niñas son parte integral de los derechos humanos universales y subrayó la importancia de los trabajos destinados a eliminar la violencia contra las mujeres en la vida pública y privada.

La Plataforma de Acción de Beijing, surgida de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer y promovida por ONU Mujeres, fue adoptada por unanimidad por 189 países, entre ellos España, en 1995. Desde entonces, se ha consolidado como una hoja de ruta fundamental en la lucha global contra las restricciones y los obstáculos que limitan el empoderamiento de las mujeres, impulsando el avance hacia la igualdad de género desde un enfoque integral.

En esta Conferencia se subrayó la importancia de incorporar la perspectiva de género en todas las acciones relacionadas con el reconocimiento de derechos. Se destacó que el género atraviesa de forma transversal toda la estructura social y que, por ello, cualquier medida o política puede tener impactos diferenciados según las personas a las que se dirige.

Más de 25 años después, los progresos alcanzados, reconocidos en el marco de “Beijing+25”, conviven con barreras sistémicas que aún impiden la participación igualitaria de las mujeres en todos los ámbitos de la vida. Entre los desafíos pendientes, se señala la necesidad de garantizar la igualdad salarial, repartir equitativamente el trabajo doméstico y los cuidados no remunerados, erradicar el acoso sexual y todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas, asegurar servicios de salud adecuados a sus necesidades y garantizar su participación en igualdad en la vida política y en los procesos de toma de decisiones.

Del mismo modo, es imprescindible mencionar los distintos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la igualdad de remuneración (núm. 100), la discriminación en el empleo y la ocupación (núm. 111), la protección de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares (núm. 156) y la protección de la maternidad (núm. 183).

La necesidad de avanzar hacia una igualdad real y efectiva llevó a la comunidad internacional a incorporar, el 25 de septiembre de 2015, la igualdad de género como un objetivo específico (el Objetivo 5) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Además, este principio se refleja de manera transversal en las 16 áreas restantes que conforman los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En el ámbito de la Unión Europea, el derecho a la igualdad y el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres constituyen principios fundamentales del Derecho comunitario, recogidos tanto en el Tratado de la Unión Europea como en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, así como en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Asimismo, la Unión reconoce los derechos, libertades y principios proclamados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que se otorgó el mismo valor jurídico que a los tratados. La UE también se ha adherido al Convenio para

la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, cuyos contenidos forman parte del Derecho de la Unión como principios generales.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (1 de mayo de 1999) y del Tratado de Lisboa (1 de diciembre de 2009), que reconocen el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades por razón de sexo se consolidan como un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

Finalmente, cabe mencionar el Reglamento (CE) núm. 1922/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

En el ámbito de la normativa estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato. Esta norma introduce importantes modificaciones legislativas destinadas a avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres y a garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, incorporando medidas transversales que afectan a todos los ámbitos de la vida política, jurídica y social con el fin de erradicar cualquier forma de discriminación contra las mujeres.

Con su entrada en vigor, se pusieron en marcha numerosas acciones de alcance transversal en todos los sectores, orientadas a promover la igualdad efectiva y a combatir las manifestaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Asimismo, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tiene como finalidad ofrecer una respuesta global frente a la violencia ejercida contra las mujeres.

Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce modificaciones en siete leyes, incidiendo directamente en el avance hacia la igualdad en el ámbito laboral.

En cuanto al marco normativo autonómico, el Estatuto de Autonomía para Andalucía asume un firme compromiso con el principio de igualdad. En su artículo 10.2 declara que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla a la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social». El artículo 14 consagra la prohibición de toda discriminación, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones positivas en favor de colectivos en situación de desventaja. Por su parte, el artículo 15 garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, y el artículo 38 dispone que los derechos reconocidos en el Capítulo II, así como la prohibición de discriminación del artículo 14, vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, según la naturaleza de cada derecho, también a los particulares, debiendo interpretarse siempre en el sentido más favorable para su plena efectividad.

En esta línea, y con el propósito de avanzar hacia la igualdad real, se promulga la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, aplicable a la Administración de la Junta de Andalucía, a sus entidades del sector público, a aquellas que integran la Administración y sus organismos públicos, así como al sistema universitario andaluz, conforme a lo dispuesto en su artículo 2.1.

3. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración del Plan de Igualdad de la entidad ASPAYM Málaga, se ha llevado a cabo un diagnóstico exhaustivo de la organización, considerando diversos aspectos y fuentes de información que permiten tener una visión integral de la situación de la empresa en materia de igualdad. En este proceso se ha tenido en cuenta el censo de la empresa y su organigrama (añadido anteriormente), así como la documentación relativa a la contratación del personal, incluyendo copia básica de los contratos de trabajo, los partes de cotización TC1 y TC2, y las comunicaciones de bajas.

Asimismo, se ha analizado el sistema de clasificación profesional y el censo salarial, los planes de promoción y los programas de formación continua. Se han revisado también la

memoria anual de la empresa y el informe anual de actividades, así como el convenio colectivo.

De igual manera, se ha considerado la información corporativa disponible, incluyendo las convocatorias de selección de personal, publicaciones en prensa y anuncios de ofertas de trabajo, así como los contenidos de las redes sociales y la página web de la entidad.

Este conjunto de información ha permitido realizar un diagnóstico detallado que constituye la base para la definición y desarrollo del Plan de Igualdad de ASPAYM Málaga, garantizando que las medidas que se implementen respondan a la realidad de la organización y promuevan la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la empresa.

Por todo ello, y estructurando más visiblemente lo añadido, en Aspaym Málaga, actualmente contamos con 16 empleados y empleadas, siendo 14 mujeres y 2 hombres, lo que equivale a un 87,5% de mujeres y un 12,5% de hombres, siendo la modalidad contractual indefinida para todos los casos. La edad de los y las trabajadoras está comprendida entre los 22 y los 45 años, siendo la media de 34 años.

Así pues, si analizamos la jornada laboral de los y las trabajadoras, 5 (4 mujeres y 1 hombre) se encuentran contratados a jornada completa siendo esta de 38,5 horas. El resto de empleados/as están a jornada parcial. Si lo observamos por porcentajes sería: 25% de los empleados se encuentra a jornada completa y un 75% a jornada parcial. Si distribuimos esa jornada por género: jornada completa 28,57% de las mujeres y un 50% de los hombres y jornada parcial: 71,43% mujeres y 50% hombres.

En relación a los y las empleadas con responsabilidades familiares descendientes o ascendientes, éstas son cuatro mujeres, siendo el 25% de la plantilla. Así pues, en ASPAYM Málaga se han implementado medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar con el objetivo de favorecer un equilibrio efectivo entre las responsabilidades profesionales y personales de todo el personal. Entre las medidas existentes se incluyen la flexibilidad horaria, que permite ajustar los horarios de entrada y salida según las necesidades individuales; la posibilidad de teletrabajo parcial o total en determinados puestos, facilitando la gestión del tiempo y la reducción de desplazamientos; y la adaptación de jornadas laborales reducidas para situaciones

concretas, como cuidado de hijos, familiares dependientes o circunstancias personales especiales.

Respecto a los puestos de coordinación y dirección, éstos son ocupados por dos mujeres y un hombre, siendo la directiva una mujer y la coordinación de fisioterapia y terapia ocupacional paritaria.

El nivel de estudios de la plantilla de trabajo social, empleo, fisioterapia y terapia ocupacional es universitario, teniendo en algunos casos un máster. Así pues, la asistente personal tiene un nivel de estudios de grado superior de formación profesional.

Cabe señalar que existe una sobrerrepresentación femenina y una baja presencia masculina. Esto puede indicar que ciertas áreas o roles están tradicionalmente ocupados por mujeres, por ello, nos comprometemos siempre a fortalecer las políticas de igualdad, y asegurar el acceso equitativo a oportunidades y promover una cultura inclusiva dentro de la empresa.

Los criterios que utilizamos en ASPAYM Málaga para determinar nuestra política salarial se ajustan a lo que establece el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad:

<https://www.boe.es/boe/dias/2025/04/09/pdfs/BOE-A-2025-7169.pdf>

Así pues, se aplican las subidas salariales estipuladas en dicho convenio. La asignación de complementos también se encuentra regulada en el convenio y son aplicables en función de la experiencia profesional o la responsabilidad asumida. Cabe señalar que estos complementos salariales se incluyen dentro del salario bruto mensual, formando parte del mismo.

En relación a los sistemas de reclutamiento de la entidad, siempre se asegura la igualdad de oportunidades desde la selección, entrevista y contratación del personal. Además, desde que se publica la oferta de empleo se utiliza un lenguaje igualitario y no sexista.

Por otro lado, y en referencia al uso del lenguaje no sexista, al elaborar y redactar la comunicación interna y externa de la entidad (memorias, justificaciones, memoria de

actividades, publicaciones en RRSS, página web, folletos informativos, correos electrónicos, etc.) siempre se revisa y valora el buen uso del lenguaje.

Además, la entidad cuenta con un protocolo actualizado para la prevención y actuación frente acoso sexual o acoso por razón de sexo, el cual consta del compromiso de ASPAYM Málaga en la gestión de este tipo de situaciones, las características y etapas del protocolo, el procedimiento de actuación, la duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor del mismo y el modelo de queja o denuncia.

Por último, considerar que se ha realizado una encuesta al personal para valorar la percepción de igualdad y trato justo, así como para detectar si existen barreras culturales, estereotipos o sesgos que afecten la equidad en la entidad.

3.1 Propuestas y conclusiones principales derivadas del diagnóstico

Respecto a las propuestas y conclusiones obtenidas tras el diagnóstico exhaustivo en materia de igualdad en ASPAYM Málaga se han obtenido las siguientes:

Hay una sobrerrepresentación femenina y baja presencia masculina, puesto que la plantilla es mayoritariamente femenina (87,5%), lo que evidencia la necesidad de promover la diversidad de género en determinados puestos.

Respecto a la política salarial, los criterios salariales se ajustan al convenio colectivo vigente, incluyendo complementos por responsabilidad y antigüedad, garantizando la igualdad de trato económico entre hombres y mujeres.

En relación al punto de medidas de conciliación implantadas, la entidad cuenta con flexibilidad horaria, teletrabajo (en algunos puestos como trabajo social, empleo y psicología) y jornadas reducidas, favoreciendo el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar, especialmente para el 25% de la plantilla con cargas familiares.

En ASPAYM Málaga también mantenemos protocolos actualizados para la prevención de acoso y utilizamos un lenguaje inclusivo en todas nuestras comunicaciones y estamos comprometidos con la igualdad y cultura inclusiva ya que el diagnóstico confirma que la entidad está alineada con los principios de igualdad de género, aunque se identifican áreas

de mejora, especialmente en representación masculina y acceso equilibrado a puestos de responsabilidad.

Además, si analizamos en profundidad la encuesta enviada a la plantilla, en relación al conocimiento sobre planes de igualdad, aunque la mayoría tiene una idea general, existe un margen importante de mejora en formación e información sobre el Plan de Igualdad. Respecto a la importancia de la igualdad de oportunidades, el personal reconoce mayoritariamente la relevancia de la igualdad de género dentro de la organización. En relación a la percepción sobre desigualdades de género dentro de ASPAYM Málaga, en general es positiva, aunque se identifican áreas donde se podría reforzar como la conciliación familiar. Además, aunque hay confianza en la igualdad existente, sigue habiendo consenso de que un Plan de Igualdad formal puede ser útil para consolidar medidas y garantizar equidad futura. Por lo tanto, el personal identifica dos ejes clave: diversidad de género en la representación y conciliación de la vida laboral y familiar.

Los y las trabajadoras perciben una cultura organizativa sólida en igualdad, con respaldo del equipo directivo. También consideramos, tras analizar si la plantilla posee formación en igualdad de género que sería recomendable ampliar la formación continua en igualdad y prevención de violencia de género.

Por lo tanto, consideramos que este análisis proporciona información detallada sobre plantilla, contratos, jornada, responsabilidades familiares, formación y percepción del personal, constituyendo una base sólida para diseñar medidas efectivas y evaluar su impacto en el tiempo.

Las propuestas a partir del análisis de la encuesta serían:

- Formación interna en igualdad y género para todo el personal, incluyendo liderazgo inclusivo, lenguaje no sexista y prevención de sesgos.
- Difusión y sensibilización sobre el Plan de Igualdad, explicando objetivos, beneficios y medidas concretas.
- Revisión de políticas de conciliación para garantizar transparencia y equidad percibida por todo el personal.

- Impulsar la representación equilibrada de género en los órganos de decisión.
- Seguimiento periódico de percepción mediante encuestas anuales para evaluar avances y ajustar el Plan de Igualdad según necesidades reales del personal.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general:

Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de ASPAYM Málaga, promoviendo la no discriminación, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y el acceso equitativo a puestos de responsabilidad, formación y desarrollo profesional.

Objetivos específicos:

1. Eliminar barreras a la igualdad de oportunidades:
 - Facilitar el acceso equitativo de mujeres y hombres a puestos de responsabilidad técnica y de gestión.
 - Favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la entidad.
2. Promover la igualdad en el ámbito laboral:
 - Garantizar la igualdad de trato en la contratación, promoción profesional, formación, retribuciones y condiciones laborales.
 - Prevenir cualquier tipo de discriminación laboral basada en género, conforme a la legislación vigente.
3. Impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
 - Implementar medidas de flexibilidad horaria, permisos y estrategias de conciliación adaptadas a las necesidades del personal.

- Mejorar la organización del tiempo de trabajo para favorecer un equilibrio sostenible entre la vida laboral y personal.
4. Prevenir el acoso y la violencia de género:
- Establecer protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
 - Garantizar medidas de protección para las víctimas de violencia de género dentro del ámbito laboral.
5. Fortalecer la comunicación y sensibilización sobre igualdad:
- Difundir los valores de igualdad de género dentro de la entidad y entre sus asociados/as y voluntarios/as.
 - Fomentar una cultura inclusiva que valore la diversidad y el talento de todas las personas.
6. Evaluar y mejorar continuamente:
- Realizar evaluaciones periódicas del Plan de Igualdad para medir avances, detectar necesidades y corregir posibles desigualdades.
 - Asegurar que el Plan sea un proceso dinámico, vivo y en constante mejora hacia la igualdad real.

5. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por los miembros de la Junta Directiva y trabajadores/as, conformando una comisión paritaria responsable de su diseño, seguimiento y evaluación.

La Comisión podrá contar, además, con el apoyo de personas asesoras externas o internas, cuya participación deberá quedar acreditada previamente. Así pues, la Comisión de Igualdad de ASPAYM Málaga tiene como función principal promocionar la Igualdad de

Oportunidades, estableciendo las bases de una cultura organizacional que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Así pues, la comisión negociadora está conformada por dos representantes de la Junta directiva y dos representantes de los trabajadores y trabajadoras de ASPAYM Málaga. De esta forma, ha quedado constituida la comisión:

Partes suscriptoras del plan:

-En representación de la Junta Directiva

Nombre y apellidos	Cargo
Isabel García Trigueros	Secretaria
Israel Codes Vázquez	Presidente

-En representación de la parte trabajadora

Nombre y apellidos	Cargo
Ángela Pérez Alfageme	Trabajadora Social
Zurab Kobiashvili Gukasov	Coordinador de Fisioterapia

En el seno de esta Comisión Negociadora de Igualdad se ha analizado la información necesaria para elaborar el diagnóstico de situación en base al cual se ha negociado y acordado el presente plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ASPAYM Málaga.

5.1 Ámbitos de aplicación y vigencia

Respecto al ámbito personal, el presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras y personas voluntarias de ASPAYM Málaga, independientemente de la relación contractual que mantengan con la empresa y el nivel jerárquico que ostenten. En relación al ámbito territorial, es de aplicación a la entidad ASPAYM Málaga, ubicada en la localidad de Málaga en calle Aristófanes, 8, local bajo, 29010.

Así pues, este será el III Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que lleva a cabo ASPAYM Málaga, con una duración de 4 años (**Julio de 2026 a julio de**

2030), por lo que, pasado ese tiempo se deberá realizar una evaluación final y comenzar la negociación del nuevo Plan con la antelación suficiente para alcanzar un nuevo acuerdo al término del presente plan.

Por lo tanto, para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma. Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

5.2 Competencias de la Comisión de Igualdad

Para el cumplimiento de esta misión, la Comisión asume las siguientes funciones:

- Implementar y supervisar el Plan de Igualdad, asegurando el cumplimiento de sus objetivos y la correcta aplicación de sus medidas.
- Realizar seguimiento y evaluación periódica del Plan para medir su grado de ejecución y resultados.
- Garantizar el respeto al principio de igualdad y no discriminación en todas las áreas de la entidad.
- Proponer ajustes, mejoras o nuevas iniciativas para avanzar en los objetivos del Plan de Igualdad.
- Detectar, analizar y corregir situaciones de discriminación, tanto directa como indirecta.
- Definir la metodología y fases del Plan de Igualdad: diagnóstico, diseño, medidas, cronograma, implementación, seguimiento y evaluación.
- Analizar datos de la plantilla en áreas clave como acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, jornada laboral, conciliación, riesgos laborales, comunicación y voluntariado.

- Colaborar activamente en la elaboración, análisis y aprobación del diagnóstico previo de igualdad.
- Elaborar, debatir y negociar medidas y acciones positivas, así como aprobar el Plan de Igualdad definitivo.
- Supervisar la difusión y correcta implantación del Plan en todos los departamentos.
- Realizar seguimiento detallado de la participación de la plantilla, recursos utilizados y cumplimiento del calendario de ejecución.
- Identificar dificultades o incidencias durante el desarrollo del Plan y proponer soluciones oportunas.
- Atender y resolver consultas o reclamaciones de la plantilla en materia de igualdad, garantizando canales de comunicación eficaces.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la igualdad, fomentando su integración en la cultura corporativa.
- Formular recomendaciones y adaptar medidas ante circunstancias no previstas para mejorar la eficacia del Plan.

La Comisión de Igualdad de ASPAYM Málaga se reunirá de manera ordinaria cada seis meses, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de sus integrantes, con un preaviso mínimo de 7 días laborales.

De todas las reuniones se levantará acta, en la que se reflejarán los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de desacuerdo, la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión tengan validez, deberán adoptarse por mayoría absoluta.

6. ACTUACIONES Y MEDIDAS CONCRETAS

Se han diseñado las siguientes áreas específicas que desarrollan diferentes medidas para dar respuesta a las necesidades detectadas. Estas actuaciones se encuentran orientadas a alcanzar la igualdad entre las empleadas y los empleados de la organización. A continuación, se expondrán los diferentes ejes de actuación, alineados con los objetivos del plan de igualdad.

- Comunicación, sensibilización y cultura inclusiva
- Proceso de selección y contratación
- Igualdad en el acceso y desarrollo profesional
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Retribuciones salariales
- Formación en materia de igualdad de género
- Área de prevención de riesgos, salud laboral y bienestar social
- Área de prevención del acoso y la violencia en el trabajo
- Área de comunicación, acceso a la información, lenguaje y publicidad no sexista
- Salud laboral y derechos sexuales y reproductivos con perspectiva de género

EJE 1: Comunicación, sensibilización y cultura inclusiva

Diagnóstico y consideraciones:

Mostramos un compromiso con la igualdad de género, siempre reforzando la comunicación interna y externa desde un enfoque inclusivo. Apostamos por la revisión de materiales, web y redes sociales, así como la formación del personal. Por ello, es necesario implementar campañas internas, talleres formativos y procesos de revisión periódicos que fomenten una cultura inclusiva y diversa. Estas acciones permitirán mejorar la percepción de igualdad entre el personal y voluntariado, garantizar que los mensajes externos reflejen coherentemente los valores de la entidad y consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad, la no discriminación y la participación activa de todo el equipo.

Objetivo general: Fortalecer la comunicación y sensibilización sobre igualdad de género.

Medida 1

Objetivo de la medida: Incrementar la sensibilización del personal y voluntariado sobre igualdad, diversidad y no discriminación para fortalecer una cultura organizativa inclusiva.

Descripción: Campañas internas de sensibilización sobre igualdad, diversidad y no discriminación.

Destinatarios: Todo el personal y voluntariado.

Indicadores: % de participación; resultados de encuestas de percepción de igualdad.

Responsables: Comité de Igualdad.

Periodo de aplicación: Anual, revisión trimestral.

Consideraciones: Fomentar lenguaje inclusivo y reforzar la cultura de diversidad.

Medida 2

Objetivo general de la medida: Garantizar que toda la comunicación externa refleje los principios de igualdad y lenguaje inclusivo para proyectar una imagen institucional coherente y respetuosa.

Descripción: Revisar web, redes sociales y materiales informativos para asegurar lenguaje inclusivo.

Destinatarios: Socios/as y público general.

Indicadores: Número de publicaciones revisadas/adaptadas; feedback de usuarios.

Responsables: Comité de igualdad y psicóloga (encargada de RRSS)

Periodo de aplicación: Continuo, revisión semestral.

Consideraciones: Mejorar la comunicación externa y la imagen inclusiva de la entidad.

Medida 3

Objetivo de la medida: Formar al personal en igualdad de género y detección de sesgos para promover comportamientos inclusivos y decisiones organizativas libres de discriminación.

Descripción: Talleres y sesiones formativas sobre igualdad y sesgos de género.

Destinatarios: Todo el personal.

Indicadores: % de personal formado; resultados de evaluaciones post-taller.

Responsables: Responsables de formación.

Periodo de aplicación: Anual, sesiones trimestrales.

Consideraciones: Fomentar cultura inclusiva y sensibilización activa del equipo.

EJE 2: Proceso de selección y contratación

Diagnóstico y consideraciones:

En términos generales, puede afirmarse que las organizaciones del tercer sector que trabajan en el ámbito de la discapacidad conforman un sector altamente feminizado.

En este contexto, la plantilla de ASPAYM Málaga refleja esta tendencia, estando integrada por un 87,5% de mujeres.

Para avanzar hacia la igualdad real, resulta imprescindible actuar en dos ámbitos fundamentales: por un lado, en la redacción y difusión de las ofertas de empleo, y por otro, en los propios procesos de selección y contratación.

El análisis y seguimiento de las ofertas de trabajo es prioritario para garantizar que se elaboran desde un enfoque inclusivo, libre de sesgos y estereotipos, evitando cualquier forma de sexismo que pueda limitar la igualdad de oportunidades.

Asimismo, el control y mejora continua de los procesos de selección constituye una herramienta clave para corregir posibles prácticas discriminatorias y eliminar obstáculos que dificulten el acceso de mujeres y hombres a determinados puestos o departamentos. Esto permite asegurar un proceso de contratación equitativo y un acceso al empleo basado exclusivamente en criterios profesionales y objetivos.

Objetivo general:

-Garantizar igualdad de oportunidades en la contratación.

Medida 1

-Objetivo de la medida: Eliminar sesgos de género en todas las ofertas de empleo y en cada fase del proceso de selección, asegurando que el acceso al empleo se base únicamente en competencias, méritos y experiencia.

Descripción: Revisar ofertas de empleo y procesos de selección para asegurar lenguaje inclusivo y criterios objetivos.

Destinatarios: Candidatos/as internos y externos.

Indicadores: % de ofertas revisadas

Responsables: Comité de Igualdad y dirección.

Periodo de aplicación: Continuo, revisión anual. (A partir de la próxima oferta de empleo)

Consideraciones: Evitar sesgos y favorecer selección basada en mérito.

Medida 2

Objetivo de la medida: Garantizar la transparencia y trazabilidad en los procesos de incorporación y promoción, de forma que mujeres y hombres tengan la misma información, oportunidades y condiciones para acceder o avanzar en la entidad.

Descripción: Publicación de criterios claros de selección, promoción y evaluación.

Destinatarios: Personal interno y candidatos/as.

Indicadores: Número de procesos realizados con los criterios; cumplimiento de criterios.

Responsables: Comité de Igualdad y dirección.

Periodo de aplicación: Continuo, revisión anual.

Consideraciones: Transparencia y objetividad en los procesos.

Medida 3

Objetivo de la medida: Revisar y sistematizar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.

Descripción: Seguir cuidando el lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad.

Destinatarios: Personal interno y candidatos

Indicadores: N° de procesos de selección en los que se utiliza un lenguaje no sexista

Responsables: Comité de igualdad y dirección

Periodo de aplicación: Anual con revisión

Consideraciones: Incluir la perspectiva de género en todos los procesos de contratación

Medida 4

Objetivo de la medida: Garantizar que todas las ofertas de empleo internas y externas utilicen una denominación del puesto en formato inclusivo (masculino y femenino), asegurando un lenguaje no sexista y accesible para mujeres y hombres por igual.

Descripción: Todas las ofertas de empleo publicadas de manera interna y/o externa contendrán la denominación del puesto en masculino y femenino.

Destinatarios: Candidatos/as y personal interno

Indicadores: Revisión de ofertas de trabajo y denominación del puesto sin sesgos de género

Responsables: Dirección y comité de igualdad

Periodo de aplicación: Anual con revisión. A partir de la publicación de la próxima oferta

Consideraciones: Incluir la denominación del puesto en masculino y femenino en la próxima oferta de empleo

EJE 3: Igualdad en el acceso y desarrollo profesional

Diagnóstico y consideraciones:

En ASPAYM Málaga la plantilla está altamente feminizada, además esta presencia mayoritaria de mujeres se refleja en los niveles de responsabilidad y representación. Así pues, la participación equilibrada de mujeres y hombres en los altos cargos es aún mejorable.

Por ello, se considera necesario establecer planes de desarrollo profesional y mentoría, definir criterios claros y objetivos de promoción para evitar sesgos, y fomentar una representación más equilibrada en los espacios de toma de decisiones. Estas medidas

permitirán garantizar un acceso justo, transparente y equitativo al crecimiento profesional de toda la plantilla, impulsando una mayor igualdad real dentro de la entidad.

Objetivo general: Garantizar que mujeres y hombres dispongan de las mismas oportunidades de acceso, desarrollo y promoción profesional dentro de la entidad, eliminando barreras estructurales o sesgos que puedan limitar su crecimiento y asegurando una participación equilibrada en los puestos de responsabilidad y órganos de decisión.

Medida 1

Objetivo de la medida: Impulsar el crecimiento profesional de la plantilla mediante itinerarios formativos y de acompañamiento que garanticen que mujeres y hombres accedan en igualdad a oportunidades de liderazgo y promoción interna.

Descripción: Establecer planes de desarrollo profesional para todo el personal.

Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores: % de participantes en programas; número de promociones realizadas.

Responsables: Comité de Igualdad y dirección

Periodo de aplicación: Anual, revisión semestral.

Consideraciones: Fomentar igualdad en oportunidades de crecimiento y liderazgo.

Medida 2

Objetivo de la medida: Asegurar que los procesos de promoción se realicen mediante criterios claros, transparentes y verificables, eliminando posibles sesgos y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Descripción: Revisar criterios de promoción para garantizar objetividad y equidad.

Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores: Auditorías internas; percepción de igualdad en encuestas.

Responsables: Dirección y comité de igualdad

Periodo de aplicación: Continuo, revisión anual.

Consideraciones: Prevenir sesgos y discriminación en la promoción interna.

Medida 3

Objetivo de la medida: Promover una representación más equilibrada de género en los órganos de decisión, garantizando que mujeres y hombres participen de forma equitativa en la dirección, gestión y toma de decisiones de la entidad.

Descripción: Fomentar participación equilibrada de mujeres y hombres en las áreas de coordinación

Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores: % de representación de género en órganos de decisión.

Responsables: Junta Directiva / Comité de Igualdad.

Periodo de aplicación: Continuo, revisión anual.

Consideraciones: Mejorar la diversidad en la toma de decisiones.

EJE 4: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Diagnóstico y consideraciones:

En relación con la jornada de trabajo, ésta se organiza y adapta siempre que es posible con el objetivo de favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar, en cumplimiento con lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. La plantilla considera que existe una adecuada conciliación, ya que se proporciona flexibilidad horaria que permite compatibilizar las responsabilidades profesionales con las personales y familiares.

Además, se promueven medidas que facilitan el equilibrio entre trabajo y vida personal, como ajustes en los horarios, permisos por situaciones familiares y el fomento de prácticas laborales que priorizan la salud y el bienestar del personal. Estas acciones reflejan el compromiso de la organización con la mejora continua de la calidad de vida laboral y con la creación de un entorno de trabajo flexible, inclusivo y respetuoso con las necesidades individuales de cada trabajador.

Objetivo general: Favorecer un equilibrio efectivo entre la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, mediante la implementación de políticas y medidas de flexibilidad horaria, adaptación de jornadas y apoyo organizativo, que promuevan el bienestar, la satisfacción y la productividad de los trabajadores, en cumplimiento con la normativa vigente.

Medida 1

Objetivo de la medida: Facilitar la adaptación de la jornada laboral a las necesidades familiares del personal, promoviendo la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal, incrementando la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Descripción: Flexibilidad horaria para adaptarse a necesidades familiares.

Destinatarios: Todo el personal con responsabilidades familiares.

Indicadores: % de empleados/as beneficiados; satisfacción en encuestas internas.

Responsables: Dirección.

Periodo de aplicación: Continuo, revisión anual.

Consideraciones: Facilitar la corresponsabilidad y equilibrio laboral-personal.

Medida 2

Objetivo de la medida: Ofrecer modalidades de trabajo a distancia para reducir desplazamientos y permitir una mejor conciliación de la vida profesional y personal, manteniendo la productividad y el desempeño del personal en los puestos de trabajo que se pueda.

Descripción: Teletrabajo parcial o total según puesto y necesidades.

Destinatarios: Personal con funciones compatibles.

Indicadores: % de personal que utiliza teletrabajo; evaluación de desempeño.

Responsables: Dirección.

Periodo de aplicación: Continuo, revisión anual.

Consideraciones: Reducir desplazamientos y mejorar conciliación.

Medida 3

Objetivo de la medida: Favorecer la conciliación laboral y familiar mediante la flexibilidad en los horarios de entrada, salida y tiempo de comida.

Descripción: Se fomentará la adaptación de la jornada laboral para el personal con hijos o personas dependientes a su cargo, incluyendo la posibilidad de jornadas continuadas o flexibles según las necesidades del puesto.

Destinatarios: Todo el personal con responsabilidades familiares.

Indicadores: Evidencias del fomento de la adaptación; porcentaje de jornadas continuas; porcentaje de jornadas flexibles.

Responsables: Comisión de seguimiento / Dirección.

Periodo de aplicación: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad, revisión anual.

Consideraciones: Garantizar la corresponsabilidad y equilibrio laboral-personal sin afectar la productividad. Adaptación de la jornada laboral para trabajadores con responsabilidades familiares.

Medida 4

Objetivo de la medida: Facilitar la atención a las necesidades de lactancia sin afectar la jornada laboral ni los derechos de la trabajadora.

Descripción: Posibilidad de disfrutar de la lactancia acumulada según la normativa vigente.

Destinatarios: Trabajadoras lactantes.

Indicadores: Inclusión del permiso en el documento de medidas de conciliación; número de trabajadores/as beneficiados.

Responsables: Dirección.

Periodo de aplicación: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.

Consideraciones: Garantizar la compatibilidad entre lactancia y actividad laboral.
Lactancia acumulada

Medida 5

Objetivo: Ajustar la programación de reuniones para respetar los horarios de conciliación del personal.

Descripción: No se programarán reuniones presenciales después de las 13:00 horas.

Destinatarios: Todo el personal.

Indicadores: Medida adoptada; revisión de actas y horarios de reuniones.

Responsables: Dirección y Comité de igualdad

Periodo de aplicación: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.

Consideraciones: Garantizar un horario laboral compatible con la vida personal y familiar. Política de reuniones online.

Medida 6

Medida 5: Preferencia en periodos de vacaciones

Objetivo: Facilitar que trabajadores con hijos, hijas o personas dependientes a su cargo puedan planificar vacaciones en coincidencia con necesidades familiares, y dar prioridad a mujeres víctimas de violencia de género.

Descripción: Se otorgará preferencia en la elección de vacaciones según las circunstancias familiares y situaciones de vulnerabilidad.

Destinatarios: Trabajadores y trabajadoras con hijos/as o personas dependientes a cargo; mujeres víctimas de violencia de género.

Indicadores: Número de medidas tomadas para fomentar la preferencia.

Responsables: Dirección.

Periodo de aplicación: Anual.

Consideraciones: Promover igualdad de oportunidades y corresponsabilidad. Preferencia en periodo de vacaciones.

Medida 7

Objetivo: Garantizar el derecho a disfrutar las vacaciones que coincidan con periodos de incapacidad temporal por maternidad, paternidad, parto o lactancia, aunque haya terminado el año natural.

Descripción: Se permitirá disfrutar las vacaciones en fecha distinta al periodo de suspensión o incapacidad temporal.

Destinatarios: Todo el personal que se encuentre en estas situaciones.

Indicadores: Número de trabajadores/as beneficiados.

Responsables: Dirección.

Periodo de aplicación: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.

Consideraciones: Proteger los derechos de los trabajadores sin pérdida de beneficios.

Vacaciones tras incapacidad temporal por maternidad/paternidad o lactancia.

Medida 8

Objetivo: Permitir a los trabajadores acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales sin afectar su jornada laboral.

Descripción: Licencia retribuida previa justificación y aviso con 7 días de antelación.

Destinatarios: Padres trabajadores.

Indicadores: Número de padres que se acogen a la medida.

Responsables: Dirección.

Periodo de aplicación: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.

Consideraciones: Fomentar la participación activa de los padres en el cuidado prenatal.

Licencia retribuida para acompañamiento a clases prenatales y exámenes.

Medida 9

Objetivo: Informar y sensibilizar al personal sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles.

Descripción: Elaboración y actualización periódica de una guía con todas las medidas de conciliación, incluyendo campañas de sensibilización dirigidas a hombres sobre corresponsabilidad.

Destinatarios: Toda la plantilla, con especial enfoque en hombres para fomentar corresponsabilidad.

Indicadores: Elaboración y difusión de la guía; número de destinatarios de campañas y guías.

Responsables: Comisión de igualdad / Comité de igualdad.

Periodo de aplicación: Cada vez que se publiquen nuevas medidas.

Consideraciones: Promover la igualdad de género y corresponsabilidad dentro de la organización. Guía de medidas de conciliación y sensibilización.

EJE 5: Condiciones de trabajo-Retribuciones salariales

Diagnóstico y consideraciones:

En ASPAYM Málaga resulta esencial asegurar que las retribuciones se gestionen con total transparencia y objetividad, evitando cualquier diferencia derivada del género y garantizando que todos los salarios y complementos se ajusten estrictamente al convenio colectivo. Del mismo modo, es fundamental publicar y explicar con claridad los criterios de asignación de complementos salariales para reforzar la confianza del personal, promover un entorno laboral equitativo y asegurar que los procesos retributivos sean comprensibles, accesibles y libres de sesgos.

Además, en relación a los salarios, toda la plantilla está sujeta al convenio en sus respectivas categorías profesionales, independientemente de su género.

Objetivo general: Garantizar igualdad retributiva y transparencia salarial.

Medida 1

Objetivo: Asegurar que todas las retribuciones se ajusten al convenio colectivo vigente, evitando cualquier diferencia salarial injustificada entre mujeres y hombres y garantizando la correcta aplicación de los complementos.

Descripción: Revisar salarios y complementos conforme al convenio colectivo.

Destinatarios: Todo el personal.

Indicadores: Auditoría de salarios; % de cumplimiento del convenio.

Responsables: Dirección.

Periodo de aplicación: Anual, revisión trimestral.

Consideraciones: Evitar brechas salariales por género.

Medida 2

Objetivo: Establecer un sistema transparente y accesible que permita a toda la plantilla conocer los criterios de asignación de complementos, garantizando equidad, claridad y confianza en el proceso retributivo.

Descripción: Publicar criterios objetivos para complementos salariales.

Destinatarios: Personal interno.

Indicadores: Número de complementos revisados; satisfacción del personal.

Responsables: Dirección / Comité de Igualdad.

Periodo de aplicación: Continuo, revisión anual.

Consideraciones: Transparencia y equidad en la asignación de retribuciones.

Medida 3

Objetivo: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres mediante la disponibilidad de información clara, actualizada y desagregada por sexo.

Descripción: Se proporcionará periódicamente al Comité de Igualdad la información relativa a la transformación de contratos temporales en indefinidos, así como de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, además de análisis anuales del salario medio por sexo, categorías y puestos de responsabilidad.

Destinatarios: Comité de Igualdad, Dirección y toda la plantilla mediante documento público informativo.

Indicadores:

- Datos entregados al Comité de Igualdad.
- Informes retributivos anuales por sexo elaborados.
- Comparativa salarial por categorías y responsabilidades.

Responsables: Comité de Igualdad y Dirección.

Periodo de aplicación: Anual, desde la aprobación del Plan de Igualdad.

Consideraciones: Esta medida permite detectar desigualdades retributivas y adoptar medidas correctoras de manera anticipada, garantizando transparencia y equidad. Transparencia en la información salarial y de contratación

Medida 4

Objetivo: Identificar posibles desigualdades derivadas de la contratación parcial que puedan afectar especialmente a las mujeres.

Descripción: Se llevará un seguimiento exhaustivo de contratos a tiempo parcial y reducciones de jornada para analizar su repercusión en formación, promoción, salario y desarrollo profesional.

Destinatarios: Trabajadores/as con contratos parciales, especialmente mujeres.

Indicadores: Número de contratos a tiempo parcial desagregados por sexo e informes sobre impacto en promoción, formación y retribución.

Responsables: Dirección y Comité de Igualdad.

Periodo de aplicación: Anual.

Consideraciones: Se considera clave para evitar la feminización de la parcialidad, uno de los principales factores de brecha salarial. Seguimiento de la contratación parcial y reducciones de jornada

Medida 5

Objetivo: Fomentar el acceso, mantenimiento y retorno al empleo de mujeres con discapacidad, garantizando condiciones laborales justas y oportunidades de desarrollo profesional.

Descripción: Se promoverán acciones informativas, acompañamiento laboral,

orientación profesional, apoyo en búsqueda de empleo, y medidas para facilitar el retorno al mercado laboral. También se impulsará el autoempleo mediante asesoramiento, apoyo a la creación de empresas, cooperativas y proyectos de emprendimiento liderados por mujeres con discapacidad.

Destinatarios: Mujeres con discapacidad en búsqueda de empleo o en situación de vulnerabilidad laboral.

Indicadores: Número de mujeres participantes, número de apoyos prestados en orientación laboral, proyectos de autoempleo asesorados o iniciados.

Responsables: Área de Empleo / Trabajo Social / Dirección.

Periodo de aplicación: Continuo, con revisión anual.

Consideraciones: Contribuye de forma directa a reducir la brecha salarial, mejorar la autonomía económica y aumentar la tasa de empleo femenino.

Medida 6

Objetivo: Detectar y corregir posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres de manera periódica.

Descripción: Se revisará la estructura salarial anual desagregada por sexo con el fin de identificar desigualdades, estudiar desviaciones y aplicar medidas correctoras. Los resultados se reflejarán en un documento público y accesible.

Destinatarios: Toda la plantilla; Comité de Igualdad.

Indicadores: Informes retributivos revisados cada año y medidas correctoras aplicadas si se requiere.

Responsables: Dirección y Comité de Igualdad.

Periodo de aplicación: Anual.

Consideraciones: Permite avanzar hacia una organización más justa, transparente y comprometida con los principios de igualdad salarial. Revisión salarial y aplicación de medidas correctoras

EJE 6: Formación en materia de igualdad de género

Diagnóstico y consideraciones:

Algunos trabajadores y trabajadoras carecen de formación en igualdad de género, lo que limita la sensibilización y la participación equitativa en la formación. Es necesario impartir acciones formativas planificadas y accesibles, adaptadas a horarios y modalidades diversas, que fomenten la igualdad de oportunidades, prevengan sesgos y estereotipos, y consoliden una cultura organizacional inclusiva.

Objetivo general: Sensibilizar y capacitar a la plantilla, voluntariado y directiva en igualdad de género, promoviendo la igualdad de oportunidades, la eliminación de sesgos y la participación equitativa en todas las acciones formativas.

Medida 1

Objetivo de la medida: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal y voluntariado.

Descripción: Incluir una oferta formativa sobre igualdad para la plantilla de la entidad, especialmente para puestos de coordinación y responsabilidad, dentro de la programación anual de formación.

Destinatarios: Plantilla que conforma la entidad, voluntarios y Junta directiva.

Indicadores: Número de personas formadas en igualdad; satisfacción percibida mediante cuestionario.

Responsables: Comité de igualdad

Periodo de aplicación: Anual

Consideraciones: Fomentar la sensibilización activa y consolidar la cultura inclusiva.

Medida 2

Objetivo de la medida: Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.

Descripción: Talleres prácticos sobre lenguaje inclusivo y corresponsabilidad.

Destinatarios: Todo el personal y voluntariado.

Indicadores: % de participación; feedback de talleres.

Responsables: Formador/a y Comité de igualdad

Periodo de aplicación: Anual, revisión trimestral.

Consideraciones: Mejorar comunicación y cultura inclusiva.

Medida 3

Objetivo específico: Garantizar una formación no sexista y alejada de estereotipos.

Descripción: Revisar los contenidos y materiales formativos y asegurar que respeten la igualdad de género.

Destinatarios: Todo el personal y entidades formadoras.

Indicadores: Materiales revisados.

Responsables: Comité de igualdad y entidad formadora

Periodo de aplicación: A partir del próximo curso de formación.

Consideraciones: Promover contenidos inclusivos y asegurar igualdad de trato.

EJE 7: Área de prevención de riesgos, salud laboral y bienestar social

Objetivo general: Garantizar la seguridad, salud y bienestar del personal.

Medida 1

Objetivo de la medida: Identificar y reducir riesgos laborales diferenciados por género.

Descripción: Evaluaciones periódicas de riesgos laborales con perspectiva de género.

Destinatarios: Todo el personal.

Indicadores: N° de evaluaciones realizadas; % de riesgos identificados mitigados.

Responsables: Prevención de Riesgos / Dirección

Periodo de aplicación: Anual, revisión semestral.

Consideraciones: Identificar riesgos específicos por género y reducir desigualdades.

Medida 2

Objetivo de la medida: Mejorar el bienestar y la calidad de vida del personal adaptando programas a sus necesidades.

Descripción: Programas de bienestar y salud adaptados a necesidades del personal.

Destinatarios: Todo el personal.

Indicadores: Participación en programas; % de satisfacción.

Responsables: Comité de igualdad / Dirección.

Periodo de aplicación: Continuo, revisión anual.

Consideraciones: Mejorar calidad de vida y motivación.

EJE 8: Área de prevención del acoso y la violencia en el trabajo

Consideraciones y diagnóstico:

Aunque Aspaym Málaga cuenta con protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, es necesario reforzar su difusión y asegurar que todo el personal y voluntariado conozca y aplique correctamente las medidas establecidas.

La formación específica en prevención y actuación frente al acoso todavía no alcanza a la totalidad del equipo, por lo que resulta imprescindible intensificar las acciones formativas y de sensibilización.

Asimismo, se requiere un seguimiento continuo de los incidentes reportados para garantizar la eficacia del protocolo y la protección de las víctimas. Las consideraciones apuntan a consolidar un entorno laboral seguro, fomentar la cultura de respeto y corresponsabilidad, y empoderar al personal para identificar, prevenir y actuar ante situaciones de acoso, garantizando que se respeten los derechos y la dignidad de todas las personas en la organización.

Objetivo general: Garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso, previniendo el acoso sexual y por razón de sexo, protegiendo a las víctimas y fomentando la cultura de igualdad, respeto y corresponsabilidad entre todo el personal y voluntariado.

Medida 1

Objetivo de la medida: Asegurar que todo el personal y voluntariado conozca y aplique correctamente el protocolo de prevención de acoso, garantizando un entorno laboral seguro y la protección de las víctimas.

Descripción: Mantener y difundir protocolo de prevención de acoso.

Destinatarios: Todo el personal y voluntariado.

Indicadores: N° de incidentes reportados; % de cumplimiento del protocolo.

Responsables: Dirección y Comité de Igualdad.

Periodo de aplicación: Continuo, revisión anual.

Consideraciones: Garantizar entorno seguro y protección de víctimas.

Medida 2

Objetivo de la medida: Sensibilizar y capacitar al personal para identificar, prevenir y actuar frente al acoso, fomentando una cultura de respeto y corresponsabilidad.

Descripción: Formación específica en prevención y actuación frente al acoso.

Destinatarios: Todo el personal y voluntariado.

Indicadores: % de personal formado; resultados de evaluaciones post-formación.

Responsables: Dirección / Comité de Igualdad.

Periodo de aplicación: Anual, sesiones semestrales.

Consideraciones: Sensibilizar y empoderar al personal para actuar frente al acoso.

EJE 9: Seguimiento, evaluación y mejora continua

Objetivo general: Garantizar que el Plan de Igualdad sea un proceso dinámico, vivo y en constante mejora, adaptándose a las necesidades de la organización y promoviendo la participación y transparencia.

Diagnóstico y consideraciones:

El diagnóstico del Eje 9 muestra que el Plan de Igualdad requiere un seguimiento sistemático para asegurar su eficacia y adaptación a las necesidades de la organización. Es necesario evaluar periódicamente los avances, actualizar medidas según los resultados y mantener la transparencia con todo el personal. La mejora continua permitirá detectar carencias, reforzar acciones efectivas y garantizar que el Plan permanezca dinámico y alineado con la normativa vigente y los objetivos de igualdad.

Medida 1

Objetivo de la medida: Medir los avances, identificar necesidades de mejora y ajustar las acciones del Plan para asegurar su eficacia.

Descripción: Realizar evaluaciones periódicas del Plan de Igualdad para medir avances y detectar necesidades.

Destinatarios: Todo el personal y Comité de Igualdad.

Indicadores: Número de evaluaciones realizadas; % de medidas cumplidas; resultados de encuestas de percepción.

Responsables: Comité de Igualdad y Dirección.

Periodo de aplicación: Anual, revisión trimestral.

Consideraciones: Ajustar el Plan según resultados y necesidades detectadas.

Medida 2

Objetivo de la medida: Garantizar que el Plan se mantenga adecuado a los cambios legales, organizativos y a las necesidades detectadas durante las evaluaciones.

Descripción: Revisar y actualizar el Plan de Igualdad anualmente.

Destinatarios: Dirección, RRHH y Comité de Igualdad.

Indicadores: Plan actualizado; documentación de cambios y mejoras implementadas.

Responsables: Comité de Igualdad y Dirección.

Periodo de aplicación: Anual.

Consideraciones: Garantizar la adecuación del Plan a cambios legales y de la organización.

Medida 3

Objetivo de la medida: Mantener la transparencia y visibilidad de los avances, fomentando la confianza y la participación de todo el personal y asociados/as.

Descripción: Publicación de informes de seguimiento y resultados de las evaluaciones.

Destinatarios: Todo el personal y asociados/as.

Indicadores: Número de informes publicados; % de personal que los recibe y revisa.

Responsables: Dirección, Comité de Igualdad y persona que gestiona la comunicación.

Periodo de aplicación: Anual.

Consideraciones: Mantener transparencia y visibilidad de los avances en igualdad.

EJE 10: Salud laboral y derechos sexuales y reproductivos con perspectiva de género

Objetivo general: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la educación sobre derechos sexuales y reproductivos, adaptando políticas, programas y herramientas a las necesidades específicas de hombres y mujeres, garantizando la salud, seguridad e integridad física de toda la plantilla y usuarias.

Diagnóstico y consideraciones:

Las mujeres se enfrentan a una doble carga de trabajo, remunerado y doméstico, que impacta negativamente en su salud en comparación con los hombres, mientras que los hombres presentan mayor incidencia de lesiones por accidente y riesgos asociados a largas jornadas. Actualmente, la entidad ha evaluado los riesgos laborales sin diferenciar los específicos de hombres y mujeres, salvo los relacionados con embarazo y lactancia. Es necesario introducir la perspectiva de género de manera transversal, mejorando la detección de riesgos y adaptando medidas preventivas, formación y apoyo a las necesidades biológicas, físicas, psíquicas y sociales de cada género.

Medida 1

Objetivo de la medida: Proteger la salud de trabajadoras embarazadas o en lactancia, adaptando puestos y tiempos de trabajo sin afectar su desarrollo profesional.

Descripción: Ajustar puestos y tiempos de trabajo según necesidades de embarazo o lactancia, activando mecanismos de cambio de puesto o suspensión por riesgo si procede.

Destinatarios: Plantilla de la entidad.

Indicadores: Número de embarazadas y lactancia; veces que se ha adaptado el puesto; cambios de puesto; suspensiones por riesgo.

Responsables: Dirección y comité de igualdad

Periodo de aplicación: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.

Consideraciones: Garantizar protección de la salud sin comprometer la carrera profesional.

Medida 2

Objetivo de la medida: Asegurar que mujeres usuarias con discapacidad embarazadas o madres de hijos/as con discapacidad reciban el apoyo y servicios necesarios para su bienestar y cuidado familiar.

Descripción: Desarrollar programas de apoyo para la preparación a la maternidad y cuidado de hijos/as con discapacidad.

Destinatarios: Mujeres usuarias con discapacidad y empleadas con discapacidad y/o hijos o hijas con discapacidad.

Indicadores: Programas definidos y ejecutados.

Responsables: Comité de Igualdad.

Periodo de aplicación: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad.

Consideraciones: Garantizar servicios adecuados y equidad en la atención a mujeres con discapacidad.

Medida 3

Objetivo de la medida: Identificar y corregir los riesgos laborales específicos de hombres y mujeres para una prevención más eficaz.

Descripción: Revisar evaluaciones de riesgos existentes y actualizar protocolos considerando riesgos diferenciados por género.

Destinatarios: Plantilla de la entidad.

Indicadores: Documentos revisados; correcciones y mejoras implementadas.

Responsables: Empresa PRL, dirección y Comité de igualdad

Periodo de aplicación: Después de la publicación de este plan.

Consideraciones: Mejorar la detección de riesgos y la seguridad laboral diferenciada por género.

Medida 4

Objetivo de la medida: Proporcionar a mujeres y niñas con discapacidad información y formación que garantice el conocimiento de sus derechos sexuales y reproductivos y la protección de su integridad física.

Descripción: Organizar jornadas, seminarios y grupos de discusión sobre derechos sexuales y reproductivos y respeto a la integridad física.

Destinatarios: Mujeres y niñas usuarias con discapacidad.

Indicadores: Número de jornadas realizadas; número de asistentes.

Responsables: Comité de Igualdad y psicóloga.

Periodo de aplicación: Desde la firma de este Plan

Consideraciones: Fomentar conocimiento, empoderamiento y participación activa de las mujeres y niñas.

7. CALENDARIZACIÓN POR EJES DEL PLAN DE IGUALDAD DE ASPAYM MÁLAGA

Para terminar, mostraremos el calendario que se llevará a cabo, cabe señalar que éste es dinámico, por lo que, puede verse alterado pero cumplidos los objetivos.

Así pues, la frecuencia del seguimiento será trimestral, semestral o anual, dependiendo del eje, siendo el objetivo de la calendarización el permitir una visión más clara de implementación por áreas estratégicas, evitando el exceso de detalle y manteniendo la trazabilidad de cada eje. Además, en el último año, se realizará un informe global con resultados por eje, indicadores de cumplimiento y propuestas para el siguiente Plan de Igualdad:

Eje 1: Comunicación, sensibilización y cultura inclusiva

Año 1: Campañas internas de sensibilización, revisión de la web y redes sociales, talleres iniciales sobre igualdad y diversidad.

Año 2: Continuidad de campañas, actualización de materiales, seguimiento de impacto en percepción del personal.

Año 3: Campañas trimestrales y revisión de materiales formativos, ajustes según resultados previos.

Año 4: Campañas finales, evaluación de resultados y elaboración de informe anual de impacto.

Responsables: Comité de Igualdad y psicóloga encargada de RRSS.
Revisión y seguimiento: Trimestral y semestral.

Eje 2: Proceso de selección y contratación

Año 1: Revisión de ofertas y procesos de selección para asegurar lenguaje inclusivo y criterios objetivos. Publicación de criterios claros de selección y promoción.

Año 2: Seguimiento de procesos y auditoría interna para garantizar igualdad de oportunidades.

Año 3: Ajustes y seguimiento continuo de procesos de selección y contratación.

Año 4: Evaluación final, informe de resultados y propuestas de mejora.

Responsables: Comité de Igualdad y Dirección.

Revisión: Anual.

Eje 3: Igualdad en acceso y desarrollo profesional

Año 1: Establecimiento de planes de desarrollo profesional, mentorías y definición de criterios claros de promoción.

Año 2: Seguimiento de promociones, itinerarios formativos y evaluación de representación de género en puestos de responsabilidad.

Año 3: Evaluación intermedia de oportunidades, ajustes necesarios en los planes de desarrollo y formación.

Año 4: Informe final de resultados, ajustes y recomendaciones para fomentar igualdad en acceso y desarrollo profesional.

Responsables: Comité de Igualdad y Dirección.

Revisión: Semestral y anual.

Eje 4: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Año 1: Implementación de medidas de flexibilidad horaria, teletrabajo y adaptación de jornadas.

Año 2: Seguimiento del uso de las medidas y evaluación de satisfacción del personal.

Año 3: Ajustes y mejoras según resultados obtenidos y necesidades detectadas.

Año 4: Evaluación final, informe anual y propuesta de mejoras para el siguiente Plan.

Responsables: Dirección y Comité de Igualdad.

Revisión: Anual y trimestral.

Eje 5: Condiciones de trabajo y retribuciones salariales

Año 1: Auditoría inicial de salarios y complementos según convenio, publicación de criterios de asignación de complementos.

Año 2: Seguimiento anual y aplicación de ajustes si se detectan desviaciones.

Año 3: Auditoría intermedia, revisión de estructuras salariales y medidas correctoras si procede.

Año 4: Informe final sobre transparencia retributiva y equidad salarial.

Responsables: Dirección y Comité de Igualdad.

Revisión: Trimestral y anual.

Eje 6: Formación en igualdad de género

Año 1: Talleres iniciales de sensibilización y formación en igualdad, lenguaje inclusivo y prevención de sesgos.

Año 2: Seguimiento de formación y actualización de contenidos según necesidades detectadas.

Año 3: Ajustes en la oferta formativa y evaluación intermedia de resultados.

Año 4: Evaluación final de formación, consolidación de la cultura inclusiva y planificación de futuras acciones.

Responsables: Comité de Igualdad y formador/a.

Revisión: Trimestral y anual.

Eje 7: Prevención de riesgos, salud laboral y bienestar

Año 1: Evaluación inicial de riesgos laborales con perspectiva de género y lanzamiento de programas de bienestar adaptados al personal.

Año 2: Seguimiento de medidas implementadas y ajustes según necesidades.

Año 3: Actualización de programas y protocolos de prevención.

Año 4: Informe final de resultados y propuesta de mejoras.

Responsables: Prevención de Riesgos, Comité de Igualdad y Dirección.

Revisión: Semestral.

Eje 8: Prevención del acoso y violencia en el trabajo

Año 1: Difusión del protocolo de prevención de acoso, formación inicial y sensibilización del personal.

Año 2: Seguimiento de incidentes reportados y nuevas sesiones formativas.

Año 3: Ajustes de medidas y evaluación intermedia de eficacia del protocolo.

Año 4: Informe final sobre prevención de acoso, ajustes y recomendaciones.

Responsables: Dirección y Comité de Igualdad.

Revisión: Anual y semestral.

Eje 9: Seguimiento, evaluación y mejora continua

Año 1: Evaluación inicial del Plan, recogida de indicadores y establecimiento de mecanismos de seguimiento.

Año 2: Revisión trimestral, ajustes según resultados y detección de necesidades.

Año 3: Seguimiento continuo y actualización del Plan según resultados y cambios organizativos.

Año 4: Evaluación final y preparación del nuevo Plan de Igualdad.

Responsables: Comité de Igualdad y Dirección.

Revisión: Trimestral y anual.

Eje 10: Salud laboral y derechos sexuales y reproductivos con perspectiva de género

Año 1: Adaptación de puestos y tiempos de trabajo para embarazadas y lactancia, programas de apoyo para mujeres usuarias y trabajadoras con discapacidad.

Año 2: Seguimiento de acciones implementadas y ajustes según necesidades.

Año 3: Evaluación intermedia de programas, actualización de protocolos y medidas preventivas diferenciadas por género.

Año 4: Informe final, consolidación de acciones y recomendaciones para el siguiente Plan.

Responsables: Dirección, Comité de Igualdad y empresa de PRL.
Revisión: Anual y semestral.

8. MÉTODOS Y HERRAMIENTAS QUE VAN A UTILIZARSE PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN

A continuación, se exponen las plantillas que tomaremos de referencia en estos cuatro años de vigencia para cumplimentar las medidas que se van realizado.

Para medir el nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas sen la entidad:

Áreas de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Comunicación, sensibilización y cultura inclusiva		
Proceso de selección y contratación		
Igualdad en el acceso y desarrollo profesional		
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral		
Retribuciones salariales		

Formación en materia de igualdad de género		
Área de prevención de riesgos, salud laboral y bienestar social		
Área de prevención del acoso y la violencia en el trabajo		
Área de comunicación, acceso a la información, lenguaje y publicidad no sexista		
Salud laboral y derechos sexuales y reproductivos con perspectiva de género		
TOTAL		

Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas:

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
Áreas de actuación	Número de mujeres	Número de hombres	Total
TOTAL			

Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías profesionales:

PERSONAS BENEFICIARIAS			
Categoría profesional	Número de mujeres	Número de hombres	Total
TOTAL			

Grado de desarrollo de los objetivos planteados

	GRADO		
Objetivos	Alto	Medio	Bajo
TOTAL			

Evaluación de proceso:

Grado de sistematización de los procedimientos

	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
Procedimientos	Alto	Medio	Bajo
TOTAL			

Grado de información y difusión entre la plantilla:

	GRADO DE SISTEMATIZACIÓN		
Acciones de difusión	Alto	Medio	Bajo
TOTAL			

Grado de adecuación de los recursos humanos:

	GRADO DE ADECUACIÓN		
Recursos humanos empleados	Alto	Medio	Bajo
TOTAL			

Grado de adecuación de los recursos materiales:

	GRADO DE ADECUACIÓN		
Recursos materiales empleados	Alto	Medio	Bajo
TOTAL			

Grado de adecuación de las herramientas de recogida

	GRADO DE ADECUACIÓN		
Herramientas empleadas	Alto	Medio	Bajo
TOTAL			

Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO PERIÓDICO
1.
2.
3.
4.
TOTAL

Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones

INCIDENCIAS Y DIFICULTADES
1.
2.
3.
4.
TOTAL

Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

SOLUCIONES APORTADAS
1.
2.
3.
4.
TOTAL

Evaluación de impacto

Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla. Aumento porcentaje sexo subrepresentado SI ☐ NO ☐
Indicar %

Disminución de segregación vertical

Aumento porcentaje mujeres en altos cargos SI ☐ NO ☐ Indicar % ☐

Disminución de segregación horizontal

Aumento porcentaje mujeres en puestos masculinizados SI ☐ NO ☐ Aumento ☐
porcentaje hombres en puestos feminizados SI ☐ NO ☐ Indicar %

Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.

--

Cambios en la cultura de ASPAYM Málaga

--

Cambios en la imagen de ASPAYM Málaga

--

Mejora de las condiciones de trabajo

--

Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades



9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Nuestra entidad es un organismo en constante evolución, por lo que resulta fundamental realizar un seguimiento y evaluación de los objetivos y medidas del Plan de Igualdad. Esto permite adaptarlas a nuevas situaciones, reemplazar objetivos ya alcanzados y garantizar que el plan se mantenga vigente y efectivo.

El seguimiento y la evaluación aportan flexibilidad al Plan, permitiendo ajustar su contenido a las necesidades y dificultades que surjan durante su implementación. Este proceso comprende la recolección y análisis de datos para comprobar si se están cumpliendo los objetivos planteados y si se responden adecuadamente a las necesidades de la plantilla.

El seguimiento será responsabilidad de la Comisión de Igualdad y se llevará a cabo de forma anual, iniciándose con las primeras actuaciones y prolongándose hasta la finalización de todas las medidas. Además, se informará periódicamente a toda la plantilla sobre el progreso del Plan, conforme las medidas se vayan integrando o implementando.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se realizará una evaluación global que medirá el impacto de cada medida a corto, medio y largo plazo, así como su sostenibilidad. Este análisis permitirá definir los ejes estratégicos y objetivos del próximo Plan, asegurando la mejora continua. La evaluación final será realizada por los miembros de la Comisión de Igualdad y permitirá valorar la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones desarrolladas.

La evaluación final se realizará al término de la vigencia del Plan, que será de cuatro años desde su firma. Esta evaluación medirá el impacto de cada medida a corto, medio y largo

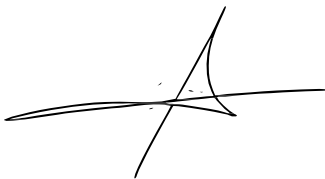
plazo, su sostenibilidad, eficacia e idoneidad, y permitirá identificar buenas prácticas y áreas de mejora para futuros planes. Para ello, se emplearán todos los instrumentos necesarios de recogida y análisis de información, incluyendo fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión considere relevante.

Entre las finalidades de la evaluación destacan:

- Medir el impacto de las actuaciones mediante el análisis de sus resultados, entendidos como el efecto real de los programas en la población destinataria.
- Determinar la idoneidad de las actuaciones y facilitar la toma de decisiones sobre futuras acciones, considerando la eficacia (grado de adecuación de los medios a los fines) y la eficiencia (lograr los objetivos con el mínimo coste).
- Visibilizar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos mediante la elaboración y utilización de indicadores.

Así pues, como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente Plan de Igualdad de oportunidades las partes suscriptoras del mismo:

En Málaga a 23 de julio de 2026

Fdo: Isabel García Trigueros 	Fdo: Israel Codes Vázquez 
Fdo: Zurab Kobiashvili Gukasov 	Fdo: Ángela Pérez Alfageme 

COMUNICADO AL PERSONAL DEL CENTRO:

Buenos días a todos y todas:

Queremos recordaros que contamos con un Plan de Igualdad y Oportunidades entre hombres y mujeres de ASPAYM Málaga 2026-2030, aprobado y en vigor, en el que se recogen las medidas y compromisos asumidos por nuestra entidad para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como medidas de conciliación en nuestro entorno de trabajo entre otras cuestiones.

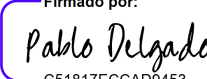
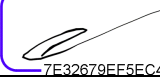
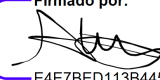
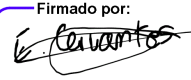
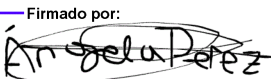
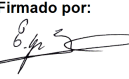
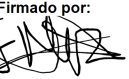
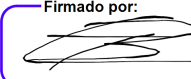
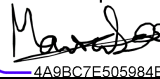
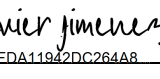
Este documento, contempla entre otras actuaciones, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, protocolos de actuación frente a situaciones de discriminación, acciones para prevenir el acoso y medidas que promueven una cultura organizativa inclusiva, igualitaria y respetuosa con la diversidad.

El plan está disponible para su consulta en nuestra página web, dentro del apartado de Transparencia, donde podréis acceder al mismo.

Os animamos a leerlo y a tenerlo presente como marco de referencia en nuestro día a día, ya que es una herramienta que nos ayuda a seguir avanzando como organización comprometida con la igualdad, la conciliación, la diversidad y los derechos de todas las personas.

Así pues, para que conste y surta los efectos oportunos, la presente comunicación será firmada por todo el personal de ASPAYM Málaga, dejando constancia de que ha recibido la información relativa al Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2026-2030, conoce su existencia y ha sido informado del contenido del mismo, incluidas las medidas de conciliación, igualdad y diversidad recogidas en dicho Plan.

Firmas de la plantilla actual de ASPAYM Málaga confirmando la lectura y comprensión del plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2026-2030:

Nombre y apellidos	Firma
Isabel Vega Palomo	Firmado por:  71FB72C8C077488...
Pablo Delgado Ruíz	Firmado por:  C64847ECCAD9463...
María Esther Martos Martín	Firmado por:  7E32679FF5EC464...
Almudena Marín Toral	Firmado por:  E4E7BED113B445D...
Eila Cervantes Alarcón	Firmado por:  EBD61C2ECFF144E...
Ángela Pérez Alfageme	Firmado por:  5EEB814DCDC943A...
Zurab Kobiashvili Gukasov	Firmado por:  CC5CCD44DEB4448...
Alba Sánchez Ponce	Firmado por:  3130FECA298E438...
Fernando Mir Bermell	Firmado por:  EB2CB0FD728B4AA...
Priscila Prieto Ortega	Firmado por:  AE4DB9996FF24B7...
Raquel Murciano Galindo	Firmado por:  9297EAD60F92451...
Eugenia Torralbo Blanco	Firmado por:  E30B9DEA324540E...
María del Carmen Fuentes Matas	Firmado por:  D5E5CD5D7E3341E...
María José Jiménez Ávila	Firmado por:  4A9BC7E505984EF...
Pablo Suerio Olmo	Firmado por:  B4C5504C6DF64AF...
Érika Calderón Hryhorenko	Firmado por:  5219061B8E46402...
Javier Jiménez García	Firmado por:  FDA11942DC264A8...